Deutscher Bundestag **Drucksache 19/6421**

19. Wahlperiode 11.12.2018

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Norbert Müller, Birke Bull-Bischoff, Dr. Petra Sitte, Doris Achelwilm, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Jutta Krellmann, Thomas Lutze, Sören Pellmann, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Mehr Fachkräfte für gute Kitas und eine starke Kinder- und Jugendhilfe

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Ob fehlende Erzieher*innen für Kitas oder unbesetzte Stellen in den Jugendämtern, der Fachkräftemangel ist in der Kinder- und Jugendhilfe zu einem ernsthaften Problem geworden. Fehlendes Personal für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Förderung behindert den Kitaausbau ebenso wie die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz. Unbesetzte Stellen in den Jugendämtern gehen zulasten präventiver Angebote für Familien und haben Auswirkungen auf den Kinderschutz. In allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe ist der Fachkräftemangel spürbar und hat Auswirkung auf die Leistungen und Angebote sowie deren Qualität und damit auf die mittel- und unmittelbare Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien. Besonders betroffen von dem Fachkräftemangel sind die Kinder und Jugendlichen armer und benachteiligter Familien. Oftmals sind sie besonders auf die Leistungen und die infrastrukturellen Angebote angewiesen.

Die Situation erfordert schnellstmöglich eine umfassende mehrdimensionale Handlungsstrategie, um den Fachkräftemangel aufzulösen. Nur dann können den betroffenen Kindern, Jugendlichen und Familien gute und bedarfsgerechte Angebote in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe unterbreitet werden. Jede fehlende, unbesetzte oder fachfremd besetzte Stelle gefährdet die Rechte der Kinder und Jugendlichen auf Förderung und Schutz sowie das Vorfinden positiver Lebensbedingungen, wie es das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) und die UN-Kinderrechtskonvention verlangen. Im Extremfall führt der Fachkräftemangel durch eine Nichtgewährung von Leistungen, fehlende Angebotsstrukturen oder fehlerhafte Entscheidungen im Bereich des Kinderschutzes zu einer institutionellen Kindeswohlgefährdung.

Je nach Szenario werden bis 2025 bis zu 583 000 Fachkräfte in den Kitas benötigt. Dem stehen bis 2025 aber nur 211 000 neu ausgebildete Erzieher*innen, 26 000 Fachkräfte mit Hochschulabschluss und 37 000 Assistenzkräfte gegenüber (Thomas Rauschenbach, Matthias Schilling, Christiane Meiner-Teubner: Plätze.

Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Dortmund 2017). Bereits heute fehlen 300 000 Kitaplätze. Aktuell zählt die Bundesagentur für Arbeit in allen Bundesländern außer Berlin mehr gemeldete offene Stellen für Erzieher*innen als Arbeitslose, die eine solche Tätigkeit suchen (73 gemeldete arbeitslose Erzieher*innen auf 100 offene Stellen). Dennoch bestreitet die Arbeitsagentur einen Fachkräftemangel und verweigert es, den Beruf von Erzieher*innen zum Mangel- bzw. Engpassberuf zu erklären (https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Kindererziehung.pdf). Dies wird von der Fachwelt kritisiert und auch die Kinderkommission des Deutschen Bundestages hat in der vergangenen Wahlperiode gefordert, den Beruf von Erzieher*innen zum Mangelberuf zu erklären (Kommissionsdrucksache 18/23).

Während der Fachkräftemangel in den Kitas durch den politisch gewollten und notwendigen Ausbau der Kindertagesbetreuung verstärkt wird, stellt sich die Situation in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe wesentlich komplexer dar und ist nahezu unerforscht. Lange Zeit wurde die Kinder- und Jugendhilfe im öffentlichen Diskurs schlechtgeredet. Die neoliberale Sparpolitik seit den 1990er Jahren führte zu einem Abbau von Angebotsstrukturen und erhöhte den Druck auf die Mitarbeiter*innen bei freien wie bei öffentlichen Trägern. Ab spätestens 2011 ist in den Diskursen der Fachwelt ein Fachkräftemangel dokumentiert und es werden Maßnahmen gefordert (z. B. Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin 2011). Das Bundeskinderschutzgesetz und eine steigende Anzahl von Hilfen zur Erziehung – auch im Zusammenhang mit der wachsenden sozialen Belastung von Familien mit Kindern – haben zu einem dauerhaften Mehraufwand in der Kinder- und Jugendhilfe geführt, der nicht ausreichend personell abgesichert wurde.

Starke Fluktuation bzw. kurze Verweildauer der Beschäftigten, unbesetzte Stellen sowie ein hoher Krankheitsstand und somit hohe personelle Diskontinuitäten sind nach Kenntnis der Antragssteller*innen in vielen Jugendämtern Realität. Die Erkenntnisse werden durch eine Studie der Hochschule Koblenz über die Situation in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) gestützt. Mitarbeiter*innen der ASDs mahnen neben einer personellen Stärkung eine Fallzahlbegrenzung und eine bessere Ausstattung an (Kathinka Beckmann, Thora Ehlting, Sophie Klaes: Berufliche Realität im Jugendamt: der ASD in strukturellen Zwängen. Freiburg 2018). Diese Situation ist für die zentralen Anlaufstellen des Kinderschutzes, in denen u. a. über Herausnahmen von Kindern aus ihren Familien entschieden wird, nicht akzeptabel. Der Veröffentlichung der Studie folgte eine Debatte über die Größenordnung fehlender Stellen im ASD, die z. B. nach Berechnungen der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) / Kommunaler Sozialer Dienst (KSD) bei ca. 4 130 Stellen liegt (ASD-Report 06/2018 – Newsletter der BAG ASD/KSD).

Die personelle Unterbesetzung hat zur Folge, dass die Hälfte der Sozialarbeiter*innen und 37 Prozent der Erzieher*innen ihre Arbeit nicht in der erforderlichen Qualität umsetzen können. Die Beschäftigten sind unzufrieden mit ihrem Arbeitseinkommen: 61 Prozent der Sozialarbeiter*innen sowie 69 Prozent der Erzieher*innen halten ihr Einkommen für nicht bzw. nur in geringem Maß angemessen im Verhältnis zu ihrer Arbeitsleistung (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung der Sozialen Arbeit. Frankfurt/Main 2017). Auch die Kinderkommission des Deutschen Bundestages mahnte in der 18. Wahlperiode Handlungsbedarf und eine Aufwertung des Berufsfeldes an, u. a. durch Sicherstellung einer tarifgerechten Entlohnung (Kommissionsdrucksache 18/23).

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE „Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste“ (BT-Drs. 18/4411) zeigte bereits im März 2015 weitere Defizite bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Kitas auf. Demnach litten 72 Prozent aller Fachkräfte an übermäßigem beruflichen Stress. Meldepflichtige Arbeitsunfälle haben sich in Kitas zwischen 2005 und 2013 mehr als verdoppelt. Befristete Arbeitsverträge in den Sozial- und Erziehungsdiensten haben im Zehnjahresabschnitt bis 2013 massiv zugenommen, wovon vor allem junge Beschäftigte betroffen waren. 56 Prozent der Beschäftigten arbeiteten zudem in Teilzeit, viele davon unfreiwillig. Ein Drittel der Beschäftigten war über 50 Jahre alt – mehr als dreimal so viele wie zehn Jahre zuvor. Die Arbeitsbelastung im Bereich der frühkindlichen Betreuung und Bildung führt zu einer hohen Zahl an Fachkräften, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand gehen. Vielen von ihnen droht Altersarmut. Die Bundesregierung hat bis heute nicht auf diese seit Jahren bekannten Zustände reagiert.

Die nicht zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen verstärken den Fachkräftemangel, der Fachkräftemangel wiederum wirkt sich negativ auf die Arbeitsbedingungen aus. Dieser Kreislauf muss durchbrochen werden. Entlohnung und Arbeitsbedingungen müssen dringend verbessert werden, um Beschäftigte für das Arbeitsfeld zu interessieren, sie dafür zu gewinnen und sie zu halten. Der enorme Handlungsbedarf ist von der Bundesregierung bislang nicht erkannt worden.

Der Ausbildung kommt eine Schlüsselrolle zu. Hier lassen sich im Rahmen des akuten Handlungsbedarfs vor allem reaktive statt konzeptionelle Strategien beobachten, die zu besorgniserregenden Tendenzen führen und aktuelle Problemlagen in der Ausbildung ausblenden.

In den Bundesländern finden sich zahlreiche unterschiedliche Wege in der Ausbildung von Erzieher*innen; dabei gibt es unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen. Neben der regulären Ausbildung sind Ausbildungen entstanden, die in der Fachwelt als Schmalspurausbildungen bezeichnet werden. Diese zeichnen sich u. a. dadurch aus. dass deren Abschlüsse in anderen Bundesländer nicht anerkannt werden, kein geregelter Zugang in das gesamte Arbeitsfeld möglich ist und die Beschäftigten schlechter entlohnt werden. Gleichzeitig werden im Rahmen des steigenden Ausbildungsbedarfs zunehmend Fachschulen in privater Trägerschaft gegründet, die zwar den Rahmenlehrplänen verpflichtet sind, an denen aber keine ausreichende Kontrolle der Bildungsqualität gewährleistet ist (vgl. u. a.: Mitgliedergruppe Personal und Qualifikation in der Arbeitsgemeinschaft der Kinder- und Jugendhilfe – AGJ: Zwischenruf zur Debatte um „duale“ Ausbildungs- und Studiengänge, die für das Feld der Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren sollen. In: bbz 11/2018). Insgesamt kann die Situation des Zugangs zur Ausbildung sowie die Ausbildung selbst mit ihren Inhalten bzw. Spezifizierungen als undurchschaubar bezeichnet werden. Zudem werden die Ausbildungen an den Fachschulen für Erzieher*innen derzeit nicht entgolten. Die Schüler*innen sind dennoch regelmäßig vom BAföG-Bezug ausgeschlossen. Muss für die Fachschule Schulgeld bezahlt werden, ist die Ausbildung für viele unattraktiv und nicht bezahlbar. Während bzw. nach der Ausbildung gehen derzeit bis zu 60 Prozent der Fachschüler*innen verloren (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drs. 21/10362 und 21/11808). Dieser Zustand kann angesichts des Fachkräftemangels nicht hingenommen werden.

In den Studiengängen der Sozialen Arbeit an den Universitäten und Hochschulen lassen sich aktuell rund 500 unterschiedliche Abschlüsse zählen. Die daraus resultierende Unübersichtlichkeit hat zur Folge, dass Inhalte, Qualität und Wert der Abschlüsse sowohl den Arbeitgeber*innen als auch den Absolvent*innen nicht ausreichend transparent sind. Zudem hat die Einführung konsekutiver Studiengänge dazu geführt, dass ein Großteil der Absolvent*innen lediglich über einen

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Bachelor-Abschluss verfügt, womit gegenüber den Diplomabschlüssen das Niveau der Ausbildung abgesunken ist. Das Anerkennungsjahr wurde vielerorts abgeschafft und durch ein integriertes, unentgeltliches, sechsmonatiges Vollzeitpraktikum ersetzt.

Gleichzeitig werden in einigen Bundesländern duale Studiengänge in Kooperation mit Jugendämtern und Hochschulen eingeführt, womit eine Bindung der Studierenden an eine Tätigkeit im Jugendamt gekoppelt wird – sowohl vertraglich als auch durch eine spezifizierte, zugeschnittene und eingeschränkte Ausbildung (vgl. u. a.: Mitgliedergruppe Personal und Qualifikation in der AGJ (2018), a. a. O.; Hans-Uwe Otto: Soziale Arbeit als Profession – Heruntergestuft und eingegrenzt. In: Neue Praxis 1/18, S. 83–85).

Der Trend, auf den Fachkräftemangel mit einem Absenken der fachlichen Qualifikationsanforderungen und niedrigeren Ausbildungsstandards zu reagieren, steht im Widerspruch zu den gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen an das Berufsfeld und die Qualität der Arbeit angesichts steigender gesellschaftlicher Herausforderungen und Verantwortung, die die Beschäftigten tragen müssen. Ebenso wird die notwendige Professionalisierung in der Sozialen Arbeit insgesamt gefährdet. Gleichzeitig wird u. a. durch einen Beschluss des DGB-Bundeskongresses 2018, der u. a. unter dem Eindruck einer massiven Zunahme von Modellen zur Ausbildung von Erzieher*innen entstand, eine Debatte über eine Überführung der Ausbildung von Erzieher*innen ins Berufsbildungsgesetz (BBiG) einsetzen. Daher sind grundlegende Diskussionen über Reformbedarfe unausweichlich. Diese müssen geführt werden – offen, transparent und unter Beteiligung der Auszubildenden, der Beschäftigten und der Fachwelt.

Da aber sämtliche Bestrebungen, den Fachkräftemangel durch Ausbildungen zu beheben, nur langfristig wirken, sind weitere Aktivitäten vonnöten. So wurde bislang versäumt, im Bereich des Quereinstiegs und der Anerkennung ausländischer Fachabschlüsse für einheitliche und transparente Bedingungen zu sorgen. Dies betrifft auch den Bereich der Nachqualifizierungen, bspw. bei einer nur Teilanerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Die Verfahren zur Anerkennung sowie eine ggf. notwendige Nachqualifizierung müssen kostenfrei sein. Bei dem Einsatz von Quereinsteiger*innen in Kitas müssen zudem verbindliche Regelungen für die Anrechnung auf den Personalschlüssel sowie für eine Anleitung durch Fachpersonal festgelegt werden.

Vollkommen unberücksichtigt in der politischen und fachlichen Debatte zum Fachkräftemangel bleibt das Potential an ausgebildeten Fachkräften, die die Kinder- und Jugendhilfe bzw. Kitas zu Gunsten anderer Berufsfelder verlassen haben. Mit einem langfristig angelegten Programm sind Anreize für eine Berufsrückkehr zu schaffen, um mehrere zehntausend Fachkräfte auch kurzfristig zurückzugewinnen.

Ebenso kann eine Entspannung im Bereich der Kitas herbeigeführt werden, in dem insbesondere in kleineren und mittleren Einrichtungen bestimmte alltägliche fachfremde Aufgabenfelder, wie Telefondienst, statistische Dokumentationen, Meldepflichten, Essenszubereitung oder Aufräumen, an spezielle Fachkräfte übertragen werden. Der Versuch, mit dem Einsatz so genannter multiprofessioneller Teams die Situation zu entspannen, erfordert einheitliche Rahmenbedingungen. Multiprofessionelle Teams dürfen nicht durch Mangel entstehen, sie müssen nach fachlichen Kriterien zusammengesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund muss ein mehrdimensionaler Ansatz zur Auflösung des Fachkräftemangels entwickelt werden, der zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen unterscheidet. Die Bundesregierung ist mit ihrem verfassungsgemäßen Auftrag, für die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse zu sorgen, in der Pflicht, im Austausch mit Ländern und Kommunen, der Fachwelt, den

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gewerkschaften und Berufsverbänden ordnend und strukturierend mit einem breiten Bündel an Maßnahmen einzugreifen und wo erforderlich Konzepte zu entwickeln, gesetzliche Initiativen zu ergreifen, Programme aufzulegen bzw. auf die Länder einzuwirken. Im Vorfeld muss eine Analyse des Status quo erfolgen, auf deren Grundlage korrigierend eingegriffen werden kann und konzeptionell Verbesserungen herbeigeführt werden können.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. unverzüglich mittels Studien, Analysen und fachlicher Expertisen
   a) einen Überblick über die aktuelle Situation in Bezug auf den Fachkräftemangel und den Fachkräftebedarf zu erstellen und dem Bundestag einen Bericht vorzulegen. Der Bericht hat die verschiedenen Berufsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe zu umfassen,
   b) sowie unter Einbindung der Beschäftigten und ihrer Berufsverbände einen Überblick über Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung, gesundheitliche Belastung sowie Entgelt der Beschäftigungsverhältnisse zu erstellen und dem Bundestag einen Bericht vorzulegen. Der Bericht hat die verschiedenen Berufsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe zu umfassen,
   c) sowie unter Einbindung der Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden, ihrer Berufsverbände, der Fachschulen, Hochschulen und Universitäten einen Überblick über die Ausbildungssituation zu erstellen und dem Bundestag einen Bericht vorzulegen. Der Bericht hat die verschiedenen Ausbildungsfelder und späteren Einsatzmöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe, eine Übersicht über Ausbildungsgebühren und Finanzierung des Lebensunterhaltes zu umfassen;
2. unverzüglich auf Grundlage der Erkenntnisse der vorgenannten Untersuchungen und in Kooperation mit Ländern und Kommunen sowie unter Beteiligung der Beschäftigten und Auszubildenden eine langfristige Strategie zu entwickeln, die benötigten finanziellen Ressourcen bereitzustellen und umzusetzen, um die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung sowie den Zugang und die Ausbildung zu verbessern und somit das Verfassungsgebot der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse anzuerkennen;
3. insbesondere im Bereich der frühkindlichen Förderung und Betreuung umfassende Maßnahmen einzuleiten, die auf eine bessere Qualität in der Frühförderung und Betreuung hinwirken und damit die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern, indem sie
   a) unverzüglich auf Grundlage der Bausteine des Entwurfes eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (Drs. 18/4947) einen Entwurf für ein Kitaqualitätsgesetz vorlegen, der Mindestqualitätsstandards für die Kindertagesbetreuung definiert und sicherstellt, dass eine bestehende höhere Qualität nicht abgesenkt wird. Darüber hinaus soll geregelt werden, wie sich der Bund zukünftig grundlegend und dauerhaft an der Finanzierung des Systems der Kindertagesbetreuung beteiligt. Insbesondere für folgende Bereiche sind verbindliche Mindestqualitätskriterien zu entwickeln und festzuschreiben:
      aa) Fachkraft-Kind-Relation,
      bb) Kompetenzprofile, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung der Fachkräfte,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

cc) Zeit für Leitungsaufgaben, Zeit für Vor- und Nachbereitung der Betreuungsleistung,

dd) wohnort- bzw. sozialraumnahe sowie inklusive Betreuung und Förderung,

ee) Raumgrößen, Ausstattung und Freiflächen,

ff) Anspruch auf Ganztagsbetreuung und Förderung unabhängig von der Situation der Eltern,

gg) Qualität der Essensversorgung, , wobei als Maßstab die DGE-Qualitätsstandards für die Verpflegung in Tageseinrichtungen für Kinder gelten sollen,

hh) Attraktivität des Berufsfeldes, Arbeitsbedingungen und Prävention,

b) unverzüglich ein auf zwei Jahre befristetes Programm auflegt, mit dem Pilotprojekte zur Entlastung des Fachpersonals durch Finanzierung fachfremder Aufgaben insbesondere in kleineren und mittleren Einrichtungen gefördert und evaluiert werden. Bei positiver Evaluation ist im Anschluss eine Übernahme in ein Kitaqualitätsgesetz vorzunehmen,

c) unverzüglich einen Überblick über die Zusammensetzung und vorliegende Erfahrungen mit der Arbeit multiprofessioneller Teams in Kitas erstellt und darüber einen Bericht vorlegt. Die Erkenntnisse daraus sind in das Kitaqualitätsgesetz aufzunehmen;

4. insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe umfassende Maßnahmen einzuleiten, die auf eine bessere Qualität in der Arbeit hinwirken und damit auch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern, indem sie

a) die Kinder- und Jugendhilfe als Gesamtsystem betrachtet und strukturell stärkt;

b) rechtlich klarstellt, dass die im SGB VIII verankerten Rechtsnormen nicht auf Freiwilligkeit in der kommunalen Umsetzung beruhen;

c) die Stellung der Landesjugendämter nicht nur als Fachaufsicht, sondern auch als Anleitungs- und Bildungsinstitution für die örtlichen Träger der Jugendhilfe stärkt, um die Grundlagen für Fachlichkeit und einheitliche Gesetzesauslegung auszubauen.

d) Lösungen für eine bessere finanzielle Ausstattung der Kinder- und Jugendhilfe findet und die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet verwirklicht;

e) im Rahmen der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet gemeinsam mit den Ländern dafür sorgt, dass die Kommunen finanziell in der Lage sind, die ihnen obliegende Umsetzung des SGB VIII fachgerecht zu gewährleisten. Das Konnexitätsgebot ist zu achten.

f) eine Fallzahlbegrenzung für die Arbeit in den Jugendämtern und hier insbesondere in den Bereichen ASD/KSD/RSD (Regionale Sozialpädagogische Dienste) sowie den Bereichen des Kinderschutzes im SGB VIII aufnimmt;

5. allgemein Rahmenbedingungen für gute Arbeit zu schaffen und Rahmenbedingungen zur Steigerung der Qualität der Arbeit zu definieren, indem sie

a) das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ab dem ersten Einsatztag ohne Ausnahme bei der Leiharbeit gesetzlich festhält – dies jenseits eines Flexibilisierungszuschlages von 10 Prozent – und die Einschränkung von Lohndumping durch die bisherige Vergabepraxis von Werkverträgen gesetzlich ausschließt,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

b) die Eindämmung von unfreiwilliger Teilzeitarbeit und die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen gesetzlich festschreibt,

c) dafür sorgt, dass jede Stunde Arbeit der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegt, und so geringfügige Beschäftigung nicht weiter durch den Gesetzgeber subventioniert,

d) eine Anti-Stress-Verordnung vorlegt, die Merkmale von kurz- und langfristigen Stressebenen der psychischen Belastungen in sozialer Dienstleistungsarbeit berücksichtigt;

6. gemeinsam mit den Ländern und Kommunen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die auf eine Stärkung der Tarifpartner abzielen, um die Tarifbindung zu stärken und eine bessere Entlohnung sicherzustellen;

7. im Bereich der Ausbildung von Erzieher*innen ordnend und gestaltend einzugreifen und auch den derzeit unterschiedlich praktizierten Quereinstieg bzw. praxisintegrierte Ausbildungen zu standardisieren. Dabei sind einheitliche Rahmenbedingungen und eine universelle Anerkennung der Abschlüsse sicherzustellen. Darüber hinaus ist es notwendig,

   a) sogenannte Schmalspurausbildungen zu identifizieren, zu unterbinden und in vollwertige Ausbildungen von Erzieher*innen umzuwandeln,

   b) auf eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten hinzuwirken und dabei für einheitliche Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards zu sorgen,

   c) mit den Ländern eine Aufstockung der schulischen Ausbildungsplätze zu vereinbaren. Für die nächsten drei Jahre sollen ca. 75 000 Ausbildungsplätze zusätzlich bereitgestellt werden, im Anschluss erfolgt bedarfsabhängig eine Absenkung auf 22 500 zusätzliche Ausbildungsplätze gegenüber dem Status quo,

   d) die Ausbildung schulgeldfrei zu stellen und zu vergüten bzw. BAföG-fähig oder anderweitig förderungsfähig zu gestalten,

   e) umgehend den Beruf von Erzieher*innen zu einem Mangel- bzw. Engpassberuf zu erklären, um mit gesonderten Maßnahmen den Zugang zu den Fachschulen zu erleichtern und die Anzahl der Fachkräfte perspektivisch zu erhöhen – auch durch eine dreijährige durch die Bundesagentur für Arbeit finanzierte Ausbildung,

   f) einheitliche Standards für Einrichtungen zu entwickeln und festzuschreiben, um ausbildungsgeprägte Belastungen bspw. im Quereinstieg oder ausbildungsgeprägte Belastungen praxisintegrierter Ausbildungsmodelle durch die Finanzierung von Anleitungsstunden zu kompensieren und diese im Fachkräfteschlüssel zu berücksichtigen,

   g) einen Dialogprozess über die Zukunft der Berufsausbildung in Kooperation mit den Berufsverbänden, Gewerkschaften, Fachverbänden, Fachschulen, der Wissenschaft und Auszubildenden ins Leben zu rufen, um ein transparentes, qualitativ hochwertiges und zukunftsfähiges Ausbildungssystem zu entwickeln;

8. im Bereich der Hochschulausbildungen ordnend und kapazitätssteigernd einzugreifen. Dabei müssen die Tendenzen zur Deprofessionalisierung gestoppt werden. Hier ist insbesondere darauf hinzuwirken, unbezahlte Pflichtpraktika durch ein begleitetes Anerkennungsjahr abzulösen und auch darüber hinaus die Ausbildungszeit für den Bachelor of Arts zu verlängern. Berufsbegleitende Masterstudiengänge bedürfen besonderer Freistellungs- und Fördermöglichkeiten. Duale Studiengänge, die nur eingeschränkte Lehrinhalte und Abschlussqualifikationen bieten, sind sukzessive durch vollumfänglich qualifizierende staatliche Angebote zu ersetzen;

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

9. eine gebührenfreie Anerkennung ausländischer Abschlüsse auf Grundlage transparenter und einheitlicher Standards sicherzustellen und im Falle einer Nichtanerkennung gebührenfreie, BAföG-gestützte Nachqualifizierungen zu ermöglichen, um möglichst viele qualifizierte Fachkräfte ohne anerkannten Berufsabschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dabei gleichzeitig Fachkräfte für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund zugewinnen;
10. ein Berufsrückkehrer*innen-Sonderprogramm mit Anreizsystemen und Weiterqualifizierungsangeboten für Menschen aufzulegen, die in den Beruf zurückkehren,sowie eine Kampagne zu starten, um kurzfristig und dauerhaft in anderen Bereichen tätige Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe sowie Erzieher*innen ein attraktives Angebot zur Rückkehr in ihren Beruf zu unterbreiten.

Berlin, den 11. Dezember 2018

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.